

Overkwalificatie: hoogopgeleid, hoge verwachtingen?

Een kwalitatief onderzoek naar de impact van overkwalificatie op de sociale stresservaringen van jonge hooggeschoolde werknemers

*Mattias Van Hulle & Christophe Vanroelen**¹

Samenvatting

Overkwalificatie leidt tot stress, angst en depressie en kan op die manier het pad effenen voor een slechte mentale gezondheid. Ander onderzoek bevestigt echter dat overkwalificatie niet noodzakelijk ontevredenheid veroorzaakt. Het kan zelfs gepaard gaan met betere werkprestaties, positieve toekomstvisies en een grotere kans op opwaartse mobiliteit. Dit kwalitatief onderzoek toont aan dat deze tweedeling in mogelijke gevolgen kan toegelicht worden wanneer er aandacht is voor de bredere 'coping resources' of hulpbronnen die overgekwalificeerde werknemers al dan niet te hunner beschikking hebben. Een gevoel van verbondenheid met de job, betekenis vinden in het werk en het ondervinden van sociale steun van collega's stimuleren de visie van een overgekwalificeerde werkstatus als een uitdaging en een kansrijke positie en zullen het ervaren van sociale stress tegengaan. Deze hulpbronnen kunnen zelfs het gevoel overgekwalificeerd te zijn counteren. Aan de andere kant leidt een tekort aan deze hulpbronnen tot een stressvolle en ongezonde situatie. Los van deze kenmerken is er ook bewijs van een sociaal stigma gelinkt aan een overgekwalificeerde tewerkstelling. Dit artikel geeft een vernieuwend inzicht in de onderliggende mechanismen en determinanten van sociale stress als een gevolg van overkwalificatie.

Kernwoorden

Overkwalificatie, hoogopgeleid, coping resources, strategieën, sociale stress

Inleiding

Volgens cijfers van Eurostat is 21% van de Belgische beroepsactieve bevolking vandaag overgekwalificeerd voor de job die hij of zij uitoefent (Eurostat, 2014). Overkwalifi-

* mattias.van.hulle@vub.ac.be

¹ Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel

catie wordt in de vakspecifieke literatuur ‘verticale mismatch’ genoemd en impliceert “een mismatch inzake niveau” (Humblert, 2009, p. 7) en dat “het niveau van de opleiding het vereiste niveau voor de uitoefening van de baan overstijgt” (Verhaest, Sellami & Van der Velden, 2013, p. 1). ‘Verticale mismatch’ mag niet verward worden met ‘horizontale mismatch’ dat wordt gedefinieerd als een mismatch tussen de inhoud van de gevolgde studierichting en die van de job (Verhaest, Sellami & Van der Velden, 2013). Verticale mismatch kent in de vakliteratuur een veelvoud aan mogelijke oorzaken, zowel op het niveau van de actor als op (economisch) macroniveau.

Uit de literatuur blijkt er ook onenigheid te bestaan inzake de gevolgen van deze verticale mismatch. Er wordt gesproken van negatieve gevolgen zoals symptomen van depressie (Bracke, Pattyn & von dem Knesbeck, 2013), maar er wordt eveneens gewezen op het bestaan van organisatorische omgangspraktijken voor overgekwalficeerde werknemers die de situatie kunnen ombuigen naar een positieve ervaring (Erdogan, Bauer, Peiró & Truxillo 2011). Deze tegenstelling kan verder verklaard worden vanuit het sociale-stressmodel (Thoits, 1995). Volgens deze theorie wordt een potentieel stressvolle gebeurtenis of situatie, zoals overkwalificatie, niet noodzakelijk als zodanig ervaren wanneer men over voldoende ‘*coping resources*’ of hulpbronnen beschikt om met de situatie om te gaan.

Om de actuele problematiek van overkwalificatie te situeren, presenteren wij eerst een sociologische reflectie omtrent overkwalificatie. Daarna lichten wij de link met sociale stress en mentaal welzijn toe. Vervolgens kijken we naar de relatie tussen overkwalificatie en arbeidskwaliteit. Wij zetten uiteen hoe hulpbronnen uit positieve arbeidskenmerken kunnen voortvloeien, waardoor een ‘objectieve situatie’ van overkwalificatie niet noodzakelijk als stresserend zal worden ervaren. Bij dit alles wordt de sociale-stresstheorie als een overkoepelend interpretatiekader gebruikt.

Na het theoretische luik volgt een empirisch luik dat zich tot doel stelde in de praktijk te toetsen welke hulpbronnen een belangrijke rol spelen in het compenseren van een overgekwalficeerde status en overkwalificatie kunnen ombuigen in een positieve werkervaring. Op die manier tracht deze studie inzicht te verwerven in de mechanismen die vorm geven aan de relatie tussen overkwalificatie en het welzijn van werknemers.

Achtergrond

Overkwalificatie: sociologische reflectie

Uit onderzoek (van de Werfhorst, 2005) blijkt dat een overvloed aan gekwalificeerden op hogere niveaus leidt tot een devaluatie van bepaalde diploma’s. De groeiende veralgemening van een tertiair diplomaniveau is de oorzaak maar eveneens een gevolg van diploma-erosie, aangezien die leidt tot nieuwe onderscheidingen en de aanmaak van nieuwe niveaus zoals doctoraten en masters-na-masters. Dit kan gevolgen hebben voor

het toegekende prestige van 'slechts' een masterdiploma. Cijfers tonen verder ook aan dat de incidentie van verticale mismatch in de Europese Unie tussen 2001 en 2009 steeg van 15,2% naar 20,3% bij jobs die qua reële werkvereisten eigenlijk vrij stabiel zijn gebleven (European Commission, 2013). Deze evolutie maakt dat alsmaar meer hoogopgeleiden genoeg moeten nemen met betaalde arbeid onder hun - inhoudelijk of officieel - scholingsniveau.

Het lijkt erop dat deze evolutie een impact heeft op zowel de verwachtingen als het strategisch handelen van studenten in functie van hun toekomstige arbeid en verloning. Onderzoek van Brunello, Lucifora en Winter-Ebmer (2001) geeft weer dat de loonverwachtingen stijgen naarmate men hoogopgeleide ouders heeft en naarmate men zelf actief op zoek gaat naar informatie over verloning via specifieke rapporten of via media en pers. Dit zou kunnen betekenen dat een deel van deze studenten bewust belang hecht aan extra troeven bovenop het behalen van een diploma, zoals netwerk-effecten en het vergroten van het cultureel kapitaal.

Deze loonverwachtingen verschillen tijdens de schoolloopbaan ook naargelang de opleiding. Zo zullen studenten in algemeen georiënteerde richtingen minder hoge verwachtingen koesteren over hun toekomstig loon dan hun collega's in economische en specifiek technische richtingen (Brunello *et al.*, 2001). Het lager inschatten van het toekomstige loon zou kunnen wijzen op lagere verwachtingen van een goede *job-fit* in het algemeen en zou in die zin kunnen betekenen dat de notie van objectieve overkwalificatie ertoe leidt dat studenten hun verwachtingen omtrent toekomstige arbeid aanpassen. Uit een studie van Hoffman (2001) blijkt evenwel dat studenten uit dergelijke algemeen georiënteerde richtingen meer intrinsiek gemotiveerd zijn dan studenten uit specifieke richtingen en dus mogelijk ook minder belang hechten aan een hoog loon en aan andere instrumentele tegemoetkomingen.

Ook de reële kans op een overgekwalficeerde werkpositie verschilt naargelang de selectiviteit van de voorafgaande opleiding (Verhaest & Van der Velden, 2010, 2013). Werknemers met een algemeen georiënteerde studieachtergrond hebben minder kansen op een goede match bij de eerste job. Wel zouden ze meer kansen hebben om hun overkwalificatie te gebruiken als opstap naar een beter geschikte job in de toekomst. Deze opstaptheorie wordt echter weerlegd in andere studies (Scherer, 2004). Er wordt gewezen op het bestaan van een stigma dat gehecht is aan inadequate tewerkstelling.

Overkwalificatie en sociale stress

De vakliteratuur beschrijft heel wat negatieve effecten van overkwalificatie voor de gezondheid en het mentaal welzijn van werknemers. Overgekwalficeerde werknemers van 18 tot 65 jaar hebben vaker te kampen met symptomen van depressie dan collega's met een goede match (Bracke *et al.*, 2013). Dit wordt bevestigd in een Nederlands onderzoek dat zich enkel toespitste op jonge werknemers tussen 22 en 32 jaar. Ze blijken minder gelukkig met hun job, met het leven in zijn totaliteit en hebben vaker last van gezondheidsproblemen dan werknemers die op niveau werken (Van den Brand,

2014). Ook in Vlaanderen zien we gelijkaardige conclusies. Een onderzoek bij meer dan 3.000 23-jarige Vlamingen toont aan dat overgekwalificeerde werknemers in het algemeen minder tevreden zijn met hun job. Dit gaat eveneens gepaard met verminderde mobiliteit, verminderde participatie aan bijkomende trainingen en een lager loon dan adequaat geplaatste werknemers met een gelijkaardig opleidingsniveau (Verhaest & Omey, 2004). Een mogelijke verklaring zou kunnen liggen bij het psychosociale contract tussen werkgever en werknemer. Wanneer voorafgaande verwachtingen en geanticiperde beloningen niet worden ingelost, spreekt men van een psychologische contractbreuk (De Cuyper & De Witte, 2006). Een overgekwalificeerde tewerkstelling kan in deze context, door het uitblijven van instrumentele of intrinsieke tegemoetkomingen voor de geleverde studietijd, resulteren in een daling van tevredenheid met de job, een verhoogd gevoel van onrechtvaardigheid en ongelijkheid, verminderde prestaties en uiteindelijk zelfs het verlaten van de job (Ballou, 2013).

De hierboven beschreven fysieke symptomen, angsten en kenmerken van een depressie gerelateerd aan overkwalificatie kunnen begrepen worden vanuit het perspectief van de sociale-stresstheorie. Deze theorie beschrijft negatieve consequenties ten gevolge van stress door een ongewenste gebeurtenis in de sociale levenssfeer (Mirowsky & Ross, 1986). Dit heeft een rechtstreekse impact op het mentale welzijn van het individu. Volgens het onderzoek van Mirowsky en Ross (1986) zijn er drie globale thema's die maken dat een individu een ongewenste situatie ook daadwerkelijk als stresserend zal ervaren. Zo zal het ervaren van vervreemding stress produceren. De term 'vervreemding' kan wijzen op een vorm van machteloosheid en gebrek aan controle over de situatie. Daarnaast kan hij wijzen op verminderde verbondenheid. Een duidelijk voorbeeld is wat Marx 'vervreemdende arbeid' noemde. Dit houdt in dat het werk aangevoeld wordt als een gezwoeg zonder intrinsieke meerwaarde. Een derde vorm van vervreemding kan verwijzen naar sociale steun. Bij een gebrek hieraan kan het individu zich ontkoppeld en geïsoleerd van zijn omgeving voelen. Ook een gebrek aan betekenis wordt als een andere invalshoek van vervreemding beschouwd, bijvoorbeeld wanneer het uitgevoerde werk als betekenisloos wordt ervaren. Ten slotte kan een losmaking van een normale schikking of organisatie van het sociale leven ook leiden tot een gevoel van vervreemding dat sociale condities met stress linkt. Naast deze vijf vormen van vervreemding blijkt ook autoritarisme een grote rol te spelen in het vergroten van de kans op stress. Autoritarisme kan zich enerzijds uiten in een gebrek aan flexibiliteit, wanneer conformiteit en gehoorzaamheid ten koste gaan van individuele ontplooiing, maar ook in een gevoel van wantrouwen gebaseerd op de vrees om uitgebuit te worden. Tot slot draagt een gevoel van onrechtvaardigheid als derde thema bij tot het ervaren van stress.

Arbeidskenmerken en hulpbronnen

Maar een ongewenste gebeurtenis in de sociale levenssfeer, *in casu* overkwalificatie, hoeft niet noodzakelijk te leiden tot het ervaren van stress. Hoe men met stress omgaat

hangt in grote mate af van de beschikbare hulpbronnen. Dit zijn veranderlijke capaciteiten van individuen die zullen gestimuleerd worden door een positief geëvalueerde (werk)omgeving (Thoits, 1995). Een mogelijke stressor kan op die manier worden gecounterd door de aanwezigheid van positieve ervaringen (hulpbronnen) en het toepassen van actieve, probleemoplossende strategieën om de potentieel problematische situatie tegen te gaan. Zo zullen gevoelens van controle over de situatie, verbondenheid met het werk, het ondervinden van sociale steun, het gevoel betekenisvol werk uit te voeren en het ervaren van een notie van normaliteit - zoals normale werkuren en geen nachtschiften - bijdragen tot het verminderen en afwenden van sociale stress die voortvloeit uit de situatie van overkwalificatie. Ook zullen gevoelens van vrijheid en flexibiliteit, een voldoende mate van vertrouwen in de situatie en in naasten en ten slotte de afwezigheid van onrechtvaardigheidsgevoelens bijdragen tot een betere omgang met potentiële sociale stressvolle situaties die voortvloeien uit een overgekwalficeerde werksituatie (Mirowsky & Ross, 1986). Deze 'coping resources' en de manier waarop ze het ervaren van sociale stress kunnen counteren, worden weergegeven in figuur 1.

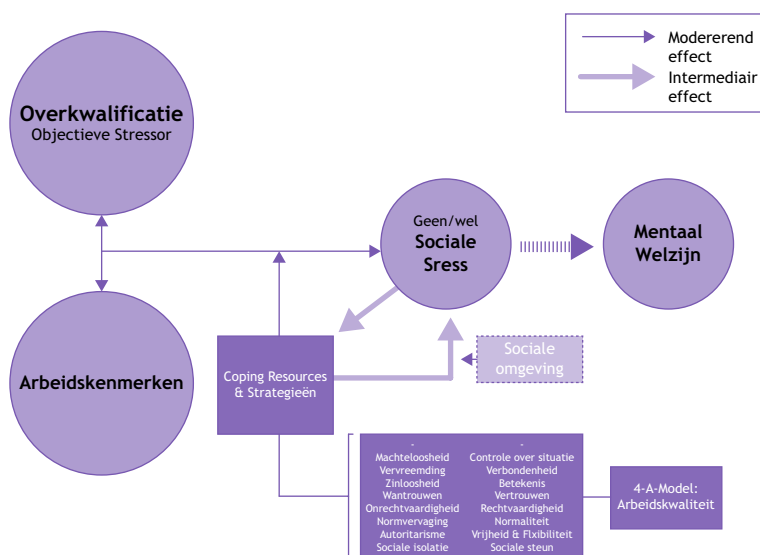
Bosmans, Hardonk, De Cuyper en Vanroelen (2014) maakten in hun studie gebruik van het sociale-stressmodel in een arbeidsgerelateerde context. In het onderzoek trachtten ze meer duidelijkheid te scheppen omtrent de relatie tussen mentaal welzijn en tijdelijke tewerkstelling in de specifieke vorm van interimwerk. De aanwezigheid van, dan wel het gebrek aan, hulpbronnen bleek belangrijk om de situatie niet of net wel als stressvol te beschouwen. Ze toonden aan dat deze hulpbronnen vaak een modererende rol spelen waardoor men bij het aanwenden ervan een potentieel stresserende situatie niet noodzakelijk als dusdanig percipieert. Anderzijds werd er eveneens gewag gemaakt van een intermediair effect in die zin dat de hulpbronnen zelf negatief of positief kunnen worden gevormd of bijgestuurd, bijvoorbeeld door een voorgaande positieve (of negatieve) werkervaring. Dit onderscheid wordt eveneens duidelijk geïllustreerd in figuur 1.

Ook de gepercipieerde arbeidskwaliteit kan op die manier als arbeidskenmerk een modererende hulpbron zijn indien ze als positief wordt gepercipieerd. Volgens het Belgische vier A-model omvat deze arbeidskwaliteit vier dimensies van de job die elk kunnen bijdragen tot een gevoel van tevredenheid met het uitgevoerde werk (De Witte *et al.*, 2010; Vandenbrande *et al.*, 2012). Eén van die dimensies is arbeidsinhoud en deze houdt onder andere een voldoende gevoel van verantwoordelijkheid in. Ook taakvariëteit en de mate waarin het werk uitdagend, leerrijk en interessant gevonden wordt vallen hieronder. Goede arbeidsomstandigheden zorgen ervoor dat het werk niet gevaarlijk, mentaal en/of fysiek belastend is. De arbeidsvoorwaarden houden het loon en de praktische regeling in zoals de werkuren en de vakantiedagen. Ten slotte gaan goede arbeidsverhoudingen uit van een goede werksfeer, een goede relatie met collega's en de werkgever, voldoende mate van inspraak en adequate vertegenwoordiging.

Er zijn studies die de 'bufferende' invloed van arbeidskenmerken op de welzijnsgevolgen van overkwalificatie lijken te bevestigen. Zo worden er in een kwantitatief onderzoek van Maynard en Parfyonova (2013) factoren vermeld die overkwalificatie kunnen ombuigen tot een positief menselijk-kapitaalverhaal. De conclusie luidt dat

bijna de helft van de respondenten zichzelf minder of zelfs helemaal niet meer als overgekwalificeerd beschouwt na het vrijwillig opstappen bij de eerste job en het vinden van nieuw werk met een hoger kwalificatieniveau. Dit zou de verminderde-mobiliteitstelling kunnen tegenspreken. Daarnaast stellen Johnson en Johnson (2000) dat een link tussen overkwalificatie en ontevredenheid met de job sterk afhangt van de in het onderzoek toegepaste dimensie van deze twee aspecten. Ook Verhaest en Omeij (2009) concluderen dat verschillende manieren om overkwalificatie te meten tot geheel andere uitkomsten leiden en ook geheel andere concepten meten. Ze spreken onder andere over de vaak vergeten rol van menselijk kapitaal bij het meten van het totale kwalificatieniveau.

Daarnaast bestaan er (aangewezen) organisatorische omgangspraktijken voor overgekwalificeerde werknemers (Erdogan *et al.*, 2011). Zo zou een werknemer op termijn bijvoorbeeld zijn takenpakket en arsenaal aan vaardigheden kunnen uitbreiden en zal het bedrijf toekomstige rollen adequater kunnen invullen. Dit komt ook het bedrijf ten goede, want onderzoek heeft aangetoond dat overkwalificatie positief correleert met algemene prestatiecriteria (Fine & Nevo, 2008). Een andere succesvolle praktijk is het toekennen van machtiging aan de werknemer. Onderzoek wijst uit dat deze machtiging de correlatie tussen overkwalificatie en jobontevredenheid reduceert (Erdogan & Bauer, 2009). Concreet houdt dit in dat de overgekwalificeerde werknemer meer verantwoordelijkheid of inspraak krijgt. Ritti (1970) toonde reeds aan dat negatieve consequenties van overkwalificatie bij ingenieurs verzacht werden wanneer ze meer verantwoordelijkheid kregen over specifieke taken. Khan en Morrow (1991) beargumenteren dat ook jobverrijking een goede manier is om met overkwalificatie om te gaan, omdat de werknemer opnieuw meer verantwoordelijkheid draagt en meer controle heeft over het uitvoeren van zijn job.



Probleemstelling en onderzoeksvraag

De benadering van Bosmans en collega's (2014) toont goed aan dat de sociale-stresstheorie toepasbaar is in kwalitatief onderzoek naar werkkenmerken en bijgevolg kan helpen om de uiteenlopende interpretaties en emotionele reacties op de stress veroorzaakt door de tijdelijke tewerkstellingssituatie te verklaren. Daarom zal deze werkwijze worden aangewend om op overeenkomstige manier de verscheidenheid aan psychosociale reacties van werknemers op overkwalificatie toe te lichten en te interpreteren. Via het koppelen van de theorie aan de gevoerde diepte-interviews werd er een antwoord gezocht op de vragen:

- 1) Welke hulpbronnen en strategieën komen in het discours van de overgekwalificeerde werknemers het vaakst naar voren?
- 2) Hoe staan de werkpositie en -ervaringen in het narratief van de geïnterviewde werknemers in verband met hulpbronnen, gevoelens en percepties waarvan geweten is dat ze kunnen leiden tot sociale stress of sociale stress kunnen tegengaan en aanleiding geven tot eerder probleemoplossende strategieën?

Data & methoden

Centrale concepten

Er werd gezocht naar de positieve en negatieve hulpbronnen en de toegepaste strategieën om de mogelijke negatieve gevolgen van een overgekwalificeerde jobpositie tegen te gaan. Daarmee samenhangend werd er met behulp van het vier A-model (Vandenbrande *et al.*, 2012) uitgebreid gepolst naar de tevredenheid over de verschillende dimensies van de arbeidskwaliteit. Er werd verwacht dat een positieve evaluatie van de kwaliteit van het werk grotendeels gepaard zou gaan met de aanwezigheid van positieve hulpbronnen en vervolgens met het te kennen geven van een algemene tevredenheid met de job. Op die manier zou het kunnen dat een goede arbeidskwaliteit de potentieel nadelige gevolgen van een nominatief overgekwalificeerde werkstatus wegneemt of ten minste gedeeltelijk tegengaat. Omgekeerd werd verwacht dat negatieve hulpbronnen of een tekort aan positieve hulpbronnen en een gebrek aan goede omgangsstrategieën in het relaas van de respondenten zou optreden bij een ontevredenheid over de job en een geëvalueerd gebrek aan bepaalde of alle dimensies van de arbeidskwaliteit.

Onderzoekspopulatie

Om de homogeniteit van de respondenten te vrijwaren zijn er bij het zoeken naar respondenten een aantal criteria streng en consequent gehanteerd. Zo werd de leeftijd vastgelegd tussen 21 en 30 jaar. Het onderzoek focust zich op jongeren, aangezien het

grootste aandeel van de 21% Belgische overgekwalificeerde beroepsactieven tussen 18 en 25 jaar oud is (Eurostat, 2014). De ondergrens wordt verantwoord door het feit dat individuen jonger dan 20 jaar in de meeste gevallen nog niet in het bezit (kunnen) zijn van een hoger diploma. De bovengrens werd opgetrokken tot 30 jaar om personen te bevragen die al langer onder hun niveau aan het werk zijn. De respondenten dienden universitair geschoold te zijn en een algemeen georiënteerd diploma te hebben. Onderzoek wijst namelijk uit dat deze personen vaker te maken krijgen met, en meer kans hebben op, een overgekwalificeerde werkpositie dan houders van een specifiek georiënteerd diploma (Verhaest & Van der Velden, 2010, 2013). Voor de meting is er een zelfgerapporteerd inclusiecriteria toegepast: de respondenten zijn allen houder van een universitair masterdiploma en zijn tewerkgesteld in een functie waarvoor slechts een bachelordiploma vereist is. De tewerkstelling gaat *in concreto* ook telkens om de eerste job na het afstuderen. De reden voor dit criterium is een duidelijkere meting van de impact van overkwalificatie. Tewerkstelling tijdens de eerste job kan immers nog niet beïnvloed zijn door vorige arbeidsmarktervaringen of trainingsactiviteiten (Verhaest & Omev, 2012) die tekortkomingen inzake bepaalde capaciteiten of vaardigheden wegwerken (Verhaest & Van der Velden, 2013). Uiteindelijk werden er 11 respondenten gevonden die aan alle bovenstaande criteria voldeden, maar die aanvullend ook blij gaven van een voldoende spreiding inzake de aard van de opleiding, geslacht en leeftijd. In figuur 2 worden deze respondenten samen met hun meest relevante kenmerken gepresenteerd.

"Andrea"	26, ♂	Antwerpen	Ma. Sociologie	IT-verkoop
"Bianca"	24, ♀	Mortsel	Ma. Klinische Psychologie	Horeca
"Christiaan"	28, ♂	Mechelen	Ma. Politieke Wetenschappen	Tuinonderhoud
"Dorieri"	24, ♀	Mechelen	Ma. Audiologie & Logopedie + Ma. Bedrijfskunde	Uitzendkantoor
"Erica"	29, ♀	Puurs	Ma. Klinische Psychologie	Jeugddienst
"Frederik"	30, ♂	Gent	Ma. Experimentele Psychologie	Marktonderzoek
"Gwen"	28, ♀	Brussel	Ma. of Arts + Aggregaat Pedagogie	Muzieklerares
"Hans"	24, ♂	Aartselaar	Ma. Seksuologie	Logistiek
"Inez"	24, ♀	Mechelen	Ma. Politieke Wetenschappen	Sociale vzw
"Jacinta"	26, ♀	Deurne	Ma. Filmstudies	Klantenadviseur
"Karel"	22, ♂	Aarschot	Ma. Taal- en letterkunde	Horeca

Dataverzameling

Voor de precieze rekrutering van de waarnemingseenheden werd er gebruik gemaakt van de sneeuwbal methode. Het is een methode die het mogelijk maakt om via diverse kanalen respondenten te vinden en als dusdanig een 'sneeuwbal effect' in werking te zetten. Wij startten vanuit onze eigen sociale netwerken en breidden het onderzoek

via deze contacten uit naar andere mogelijke respondenten. Ook allerhande sociale media, waaronder voornamelijk facebook-groepen, werden geraadpleegd om de oproep naar relevante contactpersonen zo ver mogelijk te laten reiken. Om de interviews zowel voor de respondenten zelf als in functie van het analyseren achteraf logisch en overzichtelijk te laten verlopen, werd er tijdens de opbouw van de vragen en tijdens het uitvoeren van de interviews gebruik gemaakt van een chronologisch *life grid-design*. Er werd eerst gepolst naar de vroege schoolcarrière, daarna naar de studies op de universiteit, vervolgens naar de zoektocht naar werk, enzovoort. Op deze manier verliep het interview zoals een normale conversatie. Vervolgens werd er gepolst naar de werkgerelateerde hulpbronnen en de daarmee gepaard gaande percepties, ervaringen en gevoelens aan de hand van een vooraf opgestelde topiclijst. Daarnaast was er evenwel ruimte voor zogenaamde ‘*emerging topics*’ ofwel antwoorden en verhalen die op voorhand niet gezocht of verwacht werden maar wel een belangrijke rol bleken te spelen. Het ging dus om semigestructureerde diepte-interviews die gemiddeld ongeveer anderhalf uur in beslag namen.

Dataverwerking

Elk interview werd letterlijk getranscribeerd volgens de *verbatim*-methode. Van elke transcriptie werd er vervolgens een tweede versie gemaakt waarin de respondent een andere, fictieve naam toegewezen kreeg. Ook de job en elke mogelijke verwijzing hiernaar werden anoniem gemaakt. Deze transcripties werden gecodeerd met behulp van een codeboom. In deze codeboom werden de reeds vermelde hulpbronnen als een eerste niveau van onderverdelingen gebruikt. In een tweede vertakking volgden de strategieën en omgangsmethoden. Vervolgens werden op een derde niveau meer specifieke termen, verwijzingen en vraagstellingen gecodeerd die telkens op een iets andere wijze en met een andere connotering betrekking hebben op deze hulpbronnen. Zo kan zowel de relatie met collega’s als de hiërarchie ten opzichte van de baas een invloed uitoefenen op de gepercipieerde ‘sociale steun’, maar zal dat telkens op een andere manier implicaties hebben op deze hulpbron. Er werden eveneens coderingen aangemaakt om modererende en intermediaire mechanismen aan te duiden in de transcripties van de interviews.

Data-analyse

Tijdens deze studie werd er gebruik gemaakt van een kwalitatief onderzoeksdesign gebaseerd op een descriptieve en fenomenologische analyse van semigestructureerde diepte-interviews met 11 respondenten die aan alle eerder vernoemde criteria voldoen. In deze fenomenologische analyse ligt de focus op het interpreteren en duiden van persoonlijke ervaringen en op het begrijpen van de precieze interpretatie en beleving van deze ervaringen. Om deze analyse zo adequaat mogelijk uit te voeren werden de interviews na het letterlijk neertypen een aantal keer grondig doorgenomen. Dit gebeurde om een overzicht te krijgen van alle transcripties. Daarna werd er gecodeerd

en geanalyseerd welke hulpbronnen en strategieën het meest prominent aanwezig waren in de narratieven. Gebaseerd op de literatuur en met inachtneming van alle mogelijke hulpbronnen werd er in de transcripties gezocht naar patronen op basis van de geplaatste codes. Met andere woorden: na het veelvuldig doornemen en nalezen van de interviews werd er gezocht naar de hulpbronnen, met verwante omgangsmethoden en strategieën die het vaakst naar voren kwamen in de interviews en die na analyse van de ermee gepaard gaande emoties en percepties het belangrijkste bleken over alle desbetreffende respondenten heen.

Resultaten

Hoewel ieders verhaal uniek is en elke persoon andere specifieke ervaringen met zich meedraagt, konden er na het analyseren van de transcripties toch een aantal patronen onderscheiden worden. Om de resultaten op een duidelijke manier weer te geven werd er, zoals eerder reeds vermeld, geopteerd om een overzicht te geven van de belangrijkste bevindingen uit de narratieven. Na een grondige analyse en codering bleken er over alle respondenten heen namelijk drie hulpbronnen opmerkelijk vaker terug te komen en zwaarder door te wegen.

Vooreerst bleek een gevoel van verbondenheid belangrijk. Dit uitte zich via het te kennen geven van een creatieve en/of persoonlijke relatie met het werk. Daarnaast was een gevoel van betekenis cruciaal door van belang te zijn voor het bedrijf of door het uitvoeren van een job met een intrinsieke maatschappelijke meerwaarde. Ten slotte bleek het ondervinden van directe sociale steun op de werkvloer eveneens van belang. Los van deze werkkenmerken was er ook een belangrijke rol weggelegd voor de invloed van de sociale levenssfeer en de visie op een overgekwalificeerde werkpositie. Hieronder worden deze dimensies één voor één besproken en toegelicht.

Verbondenheid

De meeste respondenten gaven aan een gevoel van verbondenheid met hun job belangrijk te vinden. Zo vertelde de 24-jarige Dorien, tewerkgesteld in een rekruteringskantoor voor de medische sector, dat ze steeds trotser wordt op de job die ze uitvoert. Opmerkelijk is dat deze vorm van verbondenheid en haar algemene tevredenheid toenamen nadat zij meer verantwoordelijkheid had gekregen in de vorm van een uitgebreider takenpakket. Dit is in overeenkomst met de machtigingstheorie van Erdogan en Bauer (2009). Dorien vertelde: “Ik ben er wel redelijk tevreden over omdat ik ook een uitgebreider takenpakket heb. (...) Ik begin dat wel een beetje meer te voelen dat ik zo toch een beetje trots ben soms”.

De link tussen verantwoordelijkheid en verbondenheid kwam bij velen tot uiting. Ook Erica, 29 jaar oud en tewerkgesteld in een jongerenontmoetingscentrum, vertelde: “ik steek er veel tijd, denk- en organisatie werk in, en dat maakt wel dat je blij

bent als er zaken goed verlopen”. Ze gaf eveneens aan dat ze door specifieke werkgerelateerde taken ook als persoon een bepaalde groei en ontwikkeling ondervond. De job dwong haar vaardigheden te ontwikkelen die een aanpassing van haar karakter vereisten, zoals zich assertiever opstellen. Dit verrijkte haar persoonlijkheid: “Ik zou bijvoorbeeld vroeger heel veel moeite hebben gehad met boos worden op iemand, alé of zo iemand terecht wijzen of zo. Ik was een heel stille en, ja, alé, ik durfde dat gewoon niet echt. (...) Da’s bijvoorbeeld iets da’k heb kunnen leren door die job”.

Bij Frederik was het tegendeel waar. Hij is 30 jaar oud en was met zijn master Experimentele Psychologie jarenlang tewerkgesteld in een marktonderzoeksbedrijf. Hij noemde zijn job een “*waste of potential*” en gaf aan zich alsmáar slechter te voelen op zijn werk. Op de vraag of hij zijn persoonlijkheid kwijt kon in zijn job antwoordde hij: “Hoegenaamd niet, nee. Integendeel”. Ook aan creativiteit bleek er een gebrek te zijn, zonder zicht op beterschap: “Moest ik met die opmerking naar mijn baas gestapt zijn, ha... De reactie had simpel geweest: ‘dit is nu het echte leven’”. Frederik geeft zelfs aan dat praten over creativiteit en persoonlijke inbreng na deze werkervaring als “naïef en wereldvreemd” overkomt. Hij beschreef zijn job dan ook als mentaal belastend, lastig en stressvol en zijn visie op arbeid werd hierdoor getekend: “Ik vind het bijzonder pijnlijk om te moeten ondervinden, en zien en horen, euhm... Hoe jonge masters zich in feite gedwongen voelen of, ja, gedwongen worden om dergelijke jobs te moeten aannemen. (...) Ik had het gevoel gekregen dat ik met mijn master nergens meer kon gaan werken. Tenzij in een ander gelijkaardig bedrijf dan. Ik voelde mij hoe langer hoe meer een computer, of zo”.

In het geval van Frederik speelde een gebrek aan verbondenheid als negatieve hulpbron dus duidelijk een modererende rol in die zin dat het ertoe bijdroeg de job als stresserend te ervaren en een fatalistische toekomstvisie aan te wakkeren. Vandenberghe en collega’s (2012) toonden reeds aan dat de arbeidskwaliteit van belang is voor een gevoel van tevredenheid en een positieve arbeidsevaluatie. Frederik vertelde tijdens het interview dat hij ondertussen zijn ontslag had aangeboden. Het is duidelijk hoe deze (voorgaande) negatieve werkervaring zijn huidige visie op arbeid heeft bijgestuurd. Op deze manier is er eveneens sprake van een intermediair effect.

Er waren nog respondenten die te kennen gaven zich niet of slechts gedeeltelijk verbonden te voelen met hun job. Dit betekende echter niet altijd dat de respondenten zich daarom ook in het algemeen slecht voelden in hun werkpositie. Béatrice, een 24-jarige master Psychologie en werkzaam in een koffiebar, vertelde dat ze zich niet echt verbonden voelde met de job maar dat ze toch best tevreden was: “Dat [*verbonden zijn met de job*] moet eigenlijk niet echt. Ik wil gewoon centjes verdienen. ‘k Zie ’t ook niet echt als mijn échte job, of zo, alé snap je? ’t Is gewoon handig, of zo, momenteel. En da’s voorlopig genoeg”. Deze distantiëeringsstrategie kwam ook naar voren bij andere respondenten die daarbij eveneens expliciet of onrechtstreeks verwezen naar de geplande tijdelijke aard van de job.

Een andere manier om te kunnen omgaan met een gepercipieerd gebrek aan verbondenheid betrof een compensatietactiek oftewel het focussen op andere levensdoelstellingen. Karel is 22 jaar oud en werkt in de horeca ondanks een masterdiploma Taal- en

Letterkunde: “Mijn job is een deel van mijn leven, snap je. Maar mijn job is niet mijn leven. Ik heb andere bezigheden ook. (...) Ik heb het nodig om creatief bezig te zijn (...). Zolang ik het ergens kwijt kan, moet 't niet in mijn job zijn, nee”.

Het feit dat een afwezigheid van verbondenheid vaak gepaard gaat met een negatieve evaluatie en sommige respondenten dwingt tot omgangsstrategieën, zou kunnen wijzen in de richting van de psychologische-contractbreuktheorie (De Cuyper & De Witte, 2006). De breuk tussen de vooraf verwachte intrinsieke jobaspecten enerzijds en het feit dat deze verwachtingen niet helemaal werden ingevuld anderzijds kunnen de oorzaak zijn van een algemene ontevredenheid en zelfs het willen verlaten van de job.

Betekenis

Naast een gevoel van verbondenheid bleek ook betekenis een belangrijke factor te zijn om stress tegen te gaan of, bij afwezigheid ervan, aan te wakkeren. In het narratief van sommige respondenten overlaptten beide aspecten elkaar soms. Zo zitten er in het verhaal van Frederik zeker elementen die zowel een gebrek aan verbondenheid als een gebrek aan betekenis weergeven. Dit betekent echter niet dat beide dimensies elkaar ook impliceren.

Eerst en vooral viel het op dat er onder de respondenten twee verschillende concepten bestonden over wat een betekenisvolle job precies is en wat die inhoudt. Sommigen zagen een job als betekenisvol wanneer de perceptie leefde dat hij of zij omwille van zijn of haar specifieke talenten, persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden, de job op een betere manier uitvoerde dan wanneer de jobpositie zou zijn ingenomen door iemand die niet over deze kenmerken beschikte. Zo vertelde Hans, een 24-jarige seksuoloog en tewerkgesteld in de logistieke afdeling van een productiefaciliteitenbedrijf, geen gevoel van betekenis te ervaren, omdat hij niet vond dat hij de job beter zou uitvoeren dan iemand anders: “Of ik het nu doe of iemand anders maakt eigenlijk niet zoveel uit, snap je. Ik doe dat niet echt beter dan een ander. (...) Nee, ik vind het niet betekenisvol”. Hij gaf tevens aan “depressief te worden” moest hij die job “voor eeuwig moeten doen”.

Ook Andreas, 26 jaar, houder van een masterdiploma Sociologie en verkoper in een multimediamwinkel, vond weinig of geen betekenis in zijn job. De reden lag echter niet bij de praktische uitvoering van de job zelf. Andreas gaf aan bepaalde aspecten van het werk, zoals het loon en de collega's, zeker te waarderen. Hij kreeg ook lovende kritiek over hoe hij de job aanpakte en stond zelfs op het punt promotie te maken. Hij vertelde echter: “Ik denk niet dat dit werk echt nuttig is voor de mensheid, als ik het zo kan zeggen. Als ik het geld niet zou nodig hebben, zou ik de job niet doen”. Hij beschreef het werk hierdoor als “stresserend en frustrerend” en “absoluut geen eerlijke compensatie voor zijn studies”.

Het gevoel een verschil te maken en een meerwaarde te zijn, hetzij door een adequate invulling van de job, hetzij omwille van de aard en maatschappelijke meerwaarde van het werk zelf - of in veel gevallen beide -, bleek vaak gelinkt aan een positieve

evaluatie van de job, zelfs wanneer andere aspecten ontbraken. Zo vertelde Erica, tewerkgesteld in een jongerenontmoetingscentrum, haar job graag te doen mede omdat ze een verschil maakt voor de kinderen die ze opvangt. Ook het feit van betekenis te zijn voor de ouders die hun kinderen aan haar toevertrouwen vond ze een belangrijk en positief gegeven. Hoewel ze slechts betaald werd op bachelorniveau, gaf ze aan dat dit “ruimschoots gecompenseerd” werd door het gevoel betekenisvol te zijn voor de mensen rondom haar. Deze afweging werd ook door andere respondenten gemaakt, waaronder Inez. Ze is 24 jaar oud, heeft een masteropleiding Politieke Wetenschappen achter de rug en werkt bij een sociale vzw. De wetenschap dat ze elders op master-niveau zou kunnen betaald worden was voor haar wel een minpunt: “Euhm ja, toch wel een beetje [*storend*] omdat je, ja, je hebt toch wel voor iets gestudeerd, en ik vind het belangrijk dat je toch wordt betaald naar het werk dat je verzet”. Ze vertelde echter dat het “inhoudelijk wel goed zit, en da’s wel belangrijker”. Ze gaf ook aan dat haar loon het enige werkaspect was waaraan ze merkte dat ze overgekwalficeerd was. Inhoudelijk of in de omgang met de collega’s kwam dit nooit tot uiting, ook omdat haar collega’s constant mee zochten naar passende opdrachten voor haar. Ook hierin schuilt er een duidelijke verwijzing naar de machtigingstheorie van Erdogan en Bauer (2009). Zowel bij aan- als afwezigheid viel het bij alle respondenten op hoe belangrijk een gevoel van betekenis is als onderdeel van de gehele arbeidskwaliteit (Vandenbrande *et al.*, 2012). Het bleek een zeer sterk modererend effect te hebben op de perceptie en de evaluatie van het werk.

Personen die geen betekenis vonden in hun job waren meestal in het algemeen niet tevreden. Een aantal respondenten probeerde toch om te gaan met de situatie via het toepassen van omgangstactieken. Christiaan, 28 jaar oud en in het bezit van een diploma Politieke Wetenschappen, is jarenlang aan de slag geweest bij een bomen- en tuinonderhoudsbedrijf. Christiaan benadrukte steeds de tijdelijke aard van zijn onder-tewerkstelling en herhaalde voor zichzelf steevast dat het “slechts voor eventjes was”. Wat zijn toekomstige tewerkstelling betreft, was hij duidelijk: “Mijn toekomstige job zou wel moeten verschillen, ik wil een bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij”. Ook Béatrice, werkend in de horeca, gaf aan dat ze later iets zou willen doen “met wat meer betekenis”.

Sociale steun

Ten slotte bleek ook rechtstreekse sociale steun van collega’s een belangrijke rol te spelen bij de tevredenheid van overgekwalficeerde werknemers. Zo gaf Inez aan: “Het was voor hen een beetje zoeken, euhm, om te zien wat ze mij konden geven en wat ik graag wilde doen en zo... Mijn verantwoordelijke was wel heel goed in de omgang met mij, enfin hij kon en wilde mij kansen geven en kende ook snel mijn kwaliteit en zo”. Ook Erica, die reeds aangaf een sterk gevoel van verbondenheid te ondervinden, vertelde dat de band met haar collega’s van cruciaal belang is. Ze refereerde aan haar collega’s als “vriendinnen” en sprak ook in haar vrije tijd met hen af. Béatrice vertelde

eveneens: “Er is zo’n losse sfeer. (...) Dan is die professionele relatie ook echt meer een vriendschapsrelatie, hé. Dus ja... Ik zie iedereen echt meer als vrienden dan collega’s. (...) Ook de baas, ja. Die sfeer zit goed”.

Andere respondenten voelden zich echter sociaal geïsoleerd. Bij Frederik ging het zelfs zo ver dat er sprake was van nadelige sociale relaties - een van de kenmerken van een gebrek aan goede arbeidsverhoudingen (Vandenbrande *et al.*, 2012). Hij vertelde: “Ik had het gevoel dat ik enkel vooruit kon geraken door gebruik te maken van toxisch gedrag op de werkvloer. (...) [*er was veel*] Jaloezie en zo”. Van steun was er geen sprake: “Nope, kennis was macht, hé. En dat deel je niet”. Frederik voelde zich zeer slecht op zijn werk, mede omdat “de job eigenlijk verdronk in de kantoorpolitiek”.

Sociale invloed levenssfeer

Naast de zonet besproken hulpbronnen bleek er een ander mechanisme mee te spelen in de algemene evaluatie en de mate van tevredenheid van de job. Veel respondenten gaven, vaak impliciet, aan hun positie mee te beoordelen door een al dan niet gepercipieerde vorm van relatieve deprivatie. Zo liet Andreas vallen dat hij “superfijne collega’s” had, “allemaal mannen zo’n beetje in mijn positie. (...) Zo’n beetje dezelfde gasten zo”. Hij specificeerde later dat zijn collega’s zich, net als hij, ook in een overgekwalificeerde werkpositie bevonden. Ook Christiaan vertelde: “Het verschil tussen de job en mijn diploma stoorde me niet. Ook omdat de collega’s ook allemaal een diploma hadden. (...) We zaten allemaal zowat in dezelfde situatie eigenlijk”. En ook Dorien gaf aan dat ze geen frustraties had, hoewel ze op bachelorniveau werkte: “Nee, dat valt wel mee. Zeker als ik zie, de mensen rondom mij die hetzelfde gestudeerd hebben, die zijn nu niet beter af”. Moesten deze personen echter wel een betere job hebben gehad, gaf ze toe zich plots wel slecht te zullen voelen bij haar eigen functie.

Deze invloed van de sociale levenssfeer bleek een sterk effect te hebben op het gewicht en de werking van de hulpbronnen en de perceptie op arbeidskenmerken. Op die manier is de sociale omgeving een moderator die de relatie tussen de arbeidskenmerken, ‘ *coping resources*’ en arbeidskwaliteit enerzijds, en sociale stress anderzijds sterk kan beïnvloeden. Dit effect wordt weergegeven in figuur 1. Deze bevindingen zijn in overeenstemming met een meritocratisch maatschappijbeeld waarin de gedachte heerst dat iedereen gelijkwaardige opportuniteiten krijgt en bij een eventueel falen dus enkel zichzelf iets kan verwijten (Young, 1958). De daaruit volgende angst om te falen is wat De Botton (2004) “statusangst” noemt. Het zien van grotere prestaties door hen die we als gelijken beschouwen leidt tot onzekerheid en wrevel. Dit spontane vergelijken met een referentiegroep is iets wat bij veel respondenten duidelijk tot uiting kwam.

Discussie

Uit de interviews bleek dat verbondenheid, het gevoel betekenisvol werk uit te voeren en het ondervinden van sociale steun van collega's belangrijke modererende hulpbronnen zijn die de kans op sociale stress als gevolg van een overgekwalficeerde jobstatus tegengaan. Deze bevindingen zijn verder sterk gerelateerd met het Belgische vier A-model (Vandenbrande *et al.*, 2012). Volgens dit model draagt een goede arbeidsinhoud bij tot de arbeidskwaliteit in het algemeen en resulteert die in een grotere jobtevredenheid. Een belangrijke rol in het opwaarderen van de arbeidsinhoud lijkt weggelegd voor werkgevers die via machtiging en het toekennen van meer verantwoordelijkheid een gevoel van verbondenheid bij hun werknemers kunnen versterken (Erdogan & Bauer, 2009).

Wie te kennen gaf niet te beschikken over deze hulpbronnen, bleek meestal niet tevreden te zijn met het werk. Er werd aangegeven dat de job frustrerend of stresserend was en er waren vage dan wel concrete plannen om van job te veranderen. In het beste geval werden er omgangsstrategieën toegepast die de omgang met de overgekwalficeerde werkstatus draaglijker leken te maken, maar ook hier bleek de meest toegepaste strategie het onderstrepen van de tijdelijke aard van het werk.

Naast deze hulpbronnen bleek er eveneens een gewichtige rol weggelegd voor de invloed van de sociale levenssfeer. Wie aanvoelde het beter - of minstens even goed - te doen als naasten en gelijken, voelde zich beter bij het uitgevoerde werk dan respondenten die het gevoel hadden minder goed te presteren dan de referentiegroep. Deze meritocratische vergelijkingsreflex en de daaruit volgende perceptie op de eigen situatie hadden een sterk intermediair effect en beïnvloedden de werking van reeds aanwezige hulpbronnen en arbeidskenmerken. Omwille van de sociologische relevantie van deze factor is er besloten deze toe te voegen aan figuur 1 in bijlage.

De resultaten van dit onderzoek moeten worden gezien in het licht van de gehanteerde inclusiecriteria bij het zoeken naar respondenten. Dit onderstreept de vraag naar uitgebreider onderzoek omtrent deze thematiek. Zo is het niet geheel verwonderlijk dat zowel verbondenheid als betekenis belangrijke thema's bleken. Onderzoek heeft reeds uitgewezen dat personen met een algemeen georiënteerd diploma over het algemeen meer belang hechten aan intrinsieke werkaspecten dan aan extrinsieke tegemoetkomingen. Verder onderzoek zou zich daarom eveneens kunnen toespitsen op overgekwalficeerde personen met een specifiek georiënteerd diploma. Daarbij moet er eveneens vermeld worden dat er, gezien de beperkte tijd en middelen, slechts 11 respondenten bevestigd werden voor dit onderzoek. Hoewel dit genoeg bleek om reeds enkele patronen duidelijk zichtbaar te maken, lijkt een meer uitgebreide variant van dit onderzoek zeker aan de orde. Verder is er gebruik gemaakt van zelfrapportering bij het polsen naar de objectieve en officiële diplomavereisten van de job. Dit impliceert dat alle respondenten op de hoogte zijn van hun overgekwalficeerde werkstatus. Dit zou een invloed kunnen uitoefenen op hun percepties en ervaringen als werknemer. Ook het eventuele verschil in de sector van tewerkstelling is iets waarop in volgend onderzoek kan gefocust worden. Ten slotte werd de leeftijd afgebakend op 30 jaar en

werden de respondenten bevraagd naar hun ervaringen tijdens de eerste job. Hoewel de homogeniteit van de onderzoeksgroep op deze manier verzekerd werd, zeggen deze onderzoeksresultaten niets over overkwalificatie op langere termijn, over meerdere jobs heen. Er is bijgevolg weinig tot geen sprake van geaccumuleerde stress of de invloed van voorgaande succeservaringen. Dit kan verklaren waarom er in de resultaten weinig sprake is van intermediaire effecten. Ook dit dient in beschouwing genomen te worden.

Ondanks bovenstaande bedenkingen kunnen deze resultaten evenwel belangrijke ondersteunende informatie bieden voor toekomstig onderzoek of beleidsaanbevelingen. Zo maakt dit onderzoek andermaal duidelijk dat louter een overgekwalificeerde werkstatus nog niet veel zegt over de kans op sociale stress bij werknemers. Er werd dieper ingegaan op de onderliggende mechanismen die de impact van overkwalificatie op het mentale welzijn bepalen. Afgaande op deze resultaten en de overeenkomsten met het machtigingsprincipe van Erdogan en Bauer (2009), kan er vooreerst gesteld worden dat er een belangrijke rol is weggelegd voor de werkgever. Een objectieve overgekwalificeerde werkstatus en het subjectief aanvoelen overgekwalificeerd te zijn hoeven niet noodzakelijk hand in hand te gaan. Wanneer de werknemers worden gemachtigd met meer verantwoordelijkheid en idealiter een op maat gemaakt takenpakket aangeboden krijgen, zal er minder sprake zijn van ontevredenheid. Daarenboven blijkt verbondenheid een zeer belangrijk item te zijn. Ook hier kan de werkgever aan werken. Extra trainingen en vormingen of zelfs het organiseren van teambuildingactiviteiten zouden een gevoel van verbondenheid kunnen aanwakkeren. Uit dit onderzoek bleek namelijk dat gezamenlijke activiteiten met collega's zeer positief geëvalueerd werden.

Ook de werknemer zelf kan maatregelen nemen om (een gevoel van) overkwalificatie te counteren. Omwille van het belang van betekenis en verbondenheid lijkt het aan te raden om tijdens het zoeken naar een job horizontale mismatch te vermijden. Een slechte overeenkomst tussen het eigen interesseveld en de jobinhoud zou een afwezigheid van deze twee hulpbronnen kunnen betekenen en de kans op sociale stress aanzienlijk kunnen verhogen. Op een minder concreet vlak kan het helpen om voorzichtig om te gaan met de meritocratische vergelijkingsreflex waarvan we in dit onderzoek heel wat sporen terugvinden. Dit vergelijken met een referentiegroep leidt tot wat De Botton (2004) "statusangst" noemt en plaveit het pad voor een nooit aflatende prestatiedruk. De Botton duidt besef en inzicht over dit fenomeen, een filosofische houding en in het verlengde daarvan kritische kunst aan als mogelijke omgangsstrategieën. Ook politiek zou volgens hem een rol kunnen spelen. Verder is deze vergelijkingsreflex gebaseerd op de perceptie dat iedereen vandaag min of meer dezelfde kansen krijgt. Niet elke persoon is echter even goed op de hoogte over het optimaal benutten van deze kansen. Bourdieus cultureel-kapitaalconcept toont dit goed aan.

Ten slotte wordt het belang van betekenisvol werk ook in dit onderzoek zeer sterk onderstreept. Het kwam bij nagenoeg elke respondent ter sprake en een aantal personen benadrukte zelfs het niet erg te vinden om in te boeten qua loon, zolang een betekenisvolle job maar verzekerd werd. Dat de gewichtigheid van betekenis zo prominent naar voren komt, zou andere arbeidssociologische debatten verder kunnen voeden.

Zo lanceerde Graeber (2013) de term “*bullshit jobs*”, een term die werd aangewend om de zinloosheid van sommige jobs te benadrukken en de reden tot bestaan ervan in twijfel te trekken. Het gaat om jobs waarbij de werknemers falen om het nut ervan in te zien en waarbij ze het gevoel hebben dat de job in het leven geroepen is louter om hen bezig te houden eerder dan om een maatschappelijke meerwaarde in te vullen. Het is nog wachten op een degelijk kwantitatief wetenschappelijk onderzoek omtrent de thematiek, maar een recente enquête van YouGov (2015) toonde aan dat 37% van de Britse respondenten zich in dit verhaal kon herkennen. Aangezien een gevoel van betekenis zo belangrijk bleek in dit onderzoek en tegelijkertijd het concept van “*bullshit jobs*” op almaar meer bijval lijkt te kunnen rekenen, is de laatste discussie over betekenisvol werk nog niet gevoerd.

Bibliografie

- Ballou, N. S. (2013). *The Effects of Psychosocial Contract Breach on Job Outcomes*. Masterthesis: San Jose State University.
- Bosmans, K., Hardonk, S., De Cuyper, N. & Vanroelen, C. (2014). *Explaining the Relation between Precarious Employment and Mental Well-being: A Qualitative Study among Temporary Agency Workers*. *A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 53(2), 249-264.
- Bracke, P., Pattyn, E. & von dem Knesbeck, O. (2013). Overeducation and Depressive Symptoms: Diminishing Mental Health Returns to Education. *Sociology of Health & Illness*, 35(8), 1242-59.
- Brunello, G., Lucifora, C. & Winter-Ebmer, R. (2001), *The Wage Expectations of European College Students*. Linz: Department of Economics - Johannes Kepler University Linz.
- De Botton, A. (2004). *Status Anxiety*. London: Hamish Hamilton.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006). The Impact of Job Insecurity and Contract Type on Attitudes, Well-Being and Behavioral Reports: A Psychological Contract Perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 395-409.
- De Witte, H. et al. (2010). Associations between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being: A Test in Belgian Banks. *International Studies of Management and Organisation*, 40(1), 40-56.
- Erdogan, B. & Bauer, T. N. (2009). Perceived Overeducation and its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557-65.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiro, J. M. & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified Employees: Making the Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4(2), 215-32.
- European Commission (2013). Employment and Social Developments in Europe 2012. *Commission Staff Working Document*, 8(9), 72.
- Eurostat (2014). http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/main_tables, 09/09/2015.
- Fine, S. & Nevo, B. (2008). Too Smart for Their Own Good? A Study of Perceived Cognitive Overqualification in the Workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 346-55.
- Graeber, D. (2013). *On the Phenomenon of Bullshit Jobs*. <http://strikemag.org/bullshit-jobs/>, 17/08/2013.

- Hoffman, A. et al. (2001), *Studentenmonitor 2001. Studenten in het hoger onderwijs*, Den Haag: Nederlands Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen.
- Humblet, S. (2009). *Meting van horizontale mismatch bij jongeren in Vlaanderen*. SSL/0D2/2008.12: Steunpunt SSL.
- Johnson, G. J. & Johnson, W. R. (2000). Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis. *The Journal of Psychology*, 134(5), 537-55.
- Khan, L.J. & Morrow, P. C. (1991). Objective and Subjective Underemployment Relationships to Job Satisfaction. *Journal of Business Research*, 22(3), 211-218.
- Maynard, D. C. & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived Overqualification and Withdrawal Behaviours: Examining the Roles of Job Attitudes and Work Values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435-455.
- Mirowsky, J. & Ross, C. E. (1986). Social Patterns of Distress. *Annual Review of Sociology*, 12, 23-45.
- Ritti, R. (1970). Underemployment of Engineers. *Industrial Relations*, 9(4), 437-52.
- Scherer, S. (2004). Stepping-stones or Traps? The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West-Germany, Great Britain and Italy. *Work, Employment and Society*, 18(2), 369-94.
- Thoits, P. A. (1995). Stress, Coping and Social Support Processes: Where Are We? What Next? *Health Social Behaviour, Extra Issue: Forty Years of Medical Sociology: The State of The Art and Directions for the Future*, 35, 53-79.
- Van den Brand, E. (2014). *Overkwalificatie en geluksbeleving bij jongere werknemers*. Thesis. Utrecht: Universiteit van Utrecht, Faculteit Sociale Wetenschappen.
- Vandenbrande, T. et al. (2012). *Quality of Work and Employment in Belgium*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven.
- Van de Werfhorst, H. G. (2005), Diploma-inflatie en onderwijsongelijkheid. *Mens & Maatschappij*, 80(1), 25-47.
- Verhaest, D. & Omev, E. (2004). *The Impact of Overeducation and its Measurement*. Gent: Universiteit Gent.
- Verhaest, D. & Omev, E. (2009). *The Determinants of Overeducation: Different Measures, Different Outcomes?* Gent: Universiteit Gent.
- Verhaest, D. & Omev, E. (2012). *The Relationship Between Formal Education and Skill Acquisition in Young Workers' First Jobs*. Gent: Universiteit Gent.
- Verhaest D., Sellami, S. & Van der Velden, R. (2013). *Differences in Horizontal and Vertical Mismatches across Countries and Fields of Study*. SSL/2012.08/4.2: Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen.
- Verhaest, D. & Van der Velden, R. (2010). *Cross-country Differences in Graduate Overeducation and its Persistence*. Maastricht: Universiteit Maastricht.
- Verhaest, D. & Van der Velden, R. (2013). Cross-country Differences in Graduate Overeducation. *European Sociological Review*, 29(3), 642-53.
- YouGov (2015). <https://yougov.co.uk/news/2015/08/12/british-jobs-meaningless/>, geraadpleegd op 9 september 2015.
- Young, M. (1958). *The Rise of the Meritocracy*. London: Thames & Hudson.

Abstract

Overqualification leads to stress, anxiety and depression and can therefore pave the way for bad mental health. Other research however claims that overqualification doesn't necessarily engender discontentment. It can result in better work performances, positive future expectations and a larger chance of experiencing upward mobility. This qualitative study shows that the dichotomy in possible outcomes can be explained by the broader 'coping resources' that are, or are not, accessible for overqualified employees. Feeling connected with the job, encountering a sense of significance and meaning and experiencing social support from colleagues stimulate the viewpoint of an overqualified job position as an opportunity and a challenge. These coping can even counter the perception of feeling overqualified for a job. Lack of these positive coping resources, on the other hand, gives rise to stress and unhealthy outcomes. Apart from these job characteristics, there is also evidence of a social stigma connected to overqualified work employment. This article offers a renewing insight in the underlying mechanisms and determinants of social stress as a consequence of overqualification.

Keywords

Overqualification, highly educated, coping resources, strategies, social stress